



APARTADO 0816-06808-PANAMÁ, 5 PANAMÁ
JUNTA DIRECTIVA - CSS
TEL: 513-0474

Panamá, 24 de abril de 2014

Resolución No. 48,218-2014-J.D.

LA JUNTA DIRECTIVA DE LA CAJA DE LA CAJA DE SEGURO SOCIAL,
en uso de sus facultades legales y reglamentarias y:

CONSIDERANDO:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 51 de 2005, el Director General de la Caja de Seguro Social será nombrado, para un período de cinco (5) años, de una nómina de tres (3) candidatos aprobados por la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, por un mínimo de ocho (8) de sus miembros y presentada por ésta al Órgano Ejecutivo.

De acuerdo a lo señalado en el artículo 35 de la Ley 51 de 2005, el procedimiento para el concurso será reglamentado por la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social.

Que a través de la Resolución N°41,163-2009-J.D. de 31 de marzo de 2009, modificada por la Resolución N°41,263-2009-J.D. de 14 de mayo de 2009, proferidas por la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, se adoptó el Reglamento para el Concurso de Selección del Director General de la Caja de Seguro Social.

Que de conformidad con las facultades establecidas en el artículo 28 numerales 2 y 8 de la Ley 51 de 2005, la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, procedió a efectuar una revisión del Reglamento para el Concurso de Selección del Director General de la Caja de Seguro Social, y en virtud de ello, acordó adoptar un nuevo reglamento para dicha convocatoria.

Que en mérito de lo anterior:

RESUELVE:

Derogar la Resolución N°41,163-2009-J.D. de 31 de marzo de 2009, modificada por la Resolución N°41,263-2009-J.D. de 14 de mayo de 2009, ambas proferidas por la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, mediante la cual se adoptó el Reglamento para el Concurso de Selección del Director General de la Caja de Seguro Social.

Aprobar el nuevo Reglamento para el Concurso de Selección del Director General de la Caja de Seguro Social, el cual quedará así:

Artículo 1. Del Concurso.

El concurso será público, abierto y transparente y podrán participar todos los ciudadanos panameños que se interesen en desempeñar el cargo de Director General de la Caja de Seguro Social, cumpliendo con los requisitos de la Ley 51 de 2005 y lo establecido en este Reglamento.

Artículo 2. Convocatoria.

La Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, realizará una convocatoria pública, en la cual se establecerán los requisitos y condiciones de la misma, mediante publicaciones en tres (3) diarios de circulación nacional, en la misma fecha por tres (3) días consecutivos, durante el mes de mayo del año en que finalice el período del Director General en turno, a fin de que cualquier ciudadano panameño que aspire al cargo de Director General de la Caja de Seguro Social se postule. Dicha convocatoria se realizará dentro de los tres (3) primeros días hábiles posteriores a la publicación de este Reglamento en Gaceta Oficial.

Artículo 3. De la Entrega de Documentos.

Todo concursante al cargo de Director General de la Caja de Seguro Social, presentará ante la Secretaría General de la Caja de Seguro Social los documentos, requeridos en el período que se establezca en la convocatoria pública arriba indicada.

Artículo 4. Requisitos de Postulación.

El Cargo de Director General de la Caja de Seguro Social, exige responsabilidad, compromiso, conocimiento, capacidad para el adecuado desarrollo de las atribuciones y responsabilidades encomendadas, por ello el concursante deberá presentar:



Juan

Resolución No.48,218-2014-J.D.**Página No. 2**

1. Escrito no mayor de dos (2) páginas en el que conste la exposición de motivos y capacidades personales del concursante para acceder al puesto.
2. Certificado expedido por la Dirección General del Registro Civil, donde se haga constar que el concursante posee la nacionalidad panameña y tiene treinta y cinco (35) o más años de edad.
3. Copia autenticada de su cédula de identidad personal.
4. Títulos Universitarios en cualquier disciplina.
5. Curriculum Vitae en el cual se anexen las constancias que acrediten el o los títulos universitarios en copia autenticada, diplomados, postgrados, maestrías, doctorados, capacitaciones en temas afines al cargo concursado, experiencias y ejecutorias del concursante.
6. Certificación que acredite al menos cinco (5) años de experiencia, dentro de los últimos siete (7) años anteriores a la fecha de la convocatoria, en administración o finanzas.
7. Certificación expedida por la Caja de Seguro Social en la cual conste que no aparece en la lista de morosos al momento de postularse para el cargo.
8. En base a lo dispuesto en los artículos 36 y 40 de la Ley 51 de 2005, el concursante debe presentar una declaración jurada notariada que contenga:
 - a. No tener parentesco, dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, entre sí, ni con los miembros de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social o los miembros del Consejo de Gabinete.
 - b. Tener comprobada solvencia ética y moral.
 - c. No ser propietario o dignatario de una empresa proveedora de bienes o servicios, a la Caja de Seguro Social.
 - d. El compromiso de no involucrarse en situaciones, actividades o asuntos incompatibles con sus funciones que conlleven un conflicto de interés.
 - e. El compromiso de abstenerse de toda conducta que pueda afectar su independencia de criterio para el desempeño de las funciones asignadas.
 - f. El compromiso de declararse impedido de participar y decidir sobre cualquier situación sometida a su consideración, de conformidad con las atribuciones y facultades establecidas en la Ley 51 de 2005, por razón de existir algún interés particular en dicho asunto.
 - g. El compromiso de no poder celebrar por sí mismo, ni gestionar por cuenta de terceros negocios ante la Institución, salvo las situaciones contempladas en la Ley.
 - h. El compromiso de no devengar o recibir salario de otra índole, exceptuando los emolumentos originados por actividades académicas, ni gestionar ante la Caja de Seguro Social, ningún caso en que tenga interés, salvo los relativos a su calidad de asegurado.
 - i. Declaración que se haga constar que no ha sido condenado por la comisión de delito doloso.
 - j. Que se encuentre en pleno goce de sus derechos civiles y políticos.
 - k. No haber sido declarado en quiebra, ni en concurso de acreedores.
 - l. No haber sido sancionado por la Caja de Seguro Social, mediante resolución debidamente ejecutoriada por incumplimiento de la norma relativa al ámbito de su competencia.
9. Certificación de la Dirección de Investigación Judicial en la que se haga constar que no ha sido sancionado por la comisión de delito doloso.

Parágrafo 1: Todos los documentos requeridos deberán ser autenticados ante un Notario Público, salvo que por su naturaleza no requieran autenticación.

Parágrafo 2: Los documentos expedidos en el extranjero, deberán presentarse apostillados o autenticados por el funcionario diplomático o consular de la República de Panamá o de una nación amiga acreditada en el lugar de origen y por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Panamá.

Parágrafo 3: Los concursantes que presenten alguna discapacidad deberán informarlo en su postulación para adoptar las medidas pertinentes que garanticen la igualdad de condiciones a todos los participantes que se presenten en este concurso.

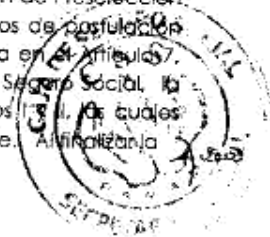
Parágrafo 4: Serán rechazadas de plano aquellas postulaciones presentadas por concursantes que sean miembros de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, o pariente de éstos hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Artículo 5. Término para Realizar el Proceso de Selección.

La Junta Directiva de la Caja de Seguro Social deberá presentar del 1 al 31 de julio del año que finaliza el período del Director General saliente, la nómina de tres (3) candidatos al Órgano Ejecutivo.

Artículo 6. Procedimiento de Preselección.

Debidamente recibidos los documentos de los concursantes en la Secretaría General de la Caja de Seguro Social, la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social designará una Comisión de Preselección que hará selección previa de aquellos concursantes que cumplan con los requisitos de postulación exigidos e iniciará el proceso de valoración de cada uno de ellos, según se indica en los artículos 7.1 y 7.2, correspondiendo al Pleno de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, la valoración del factor 7.3 del Artículo 7 de este reglamento. Se utilizarán los Anexos 1, 2 y 3, de los cuales serán adjuntados al Anexo IV que resumirán los resultados por concursante.



Resolución No. 48,218-2014-J.D.
Página No. 3

preselección, la Comisión entregará un informe del resultado de la preselección al Presidente de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social y lo acompañará con la documentación de los concursantes debidamente ordenada, según su puntuación total en los factores señalados en los numerales 7.1 y 7.2.

Artículo 7. Criterios de Valoración de los Concurstantes.

La determinación de los concursantes finales que conformarán la nómina que será presentada al Órgano Ejecutivo, se hará de acuerdo a la consideración y ponderación de los factores que a continuación se señalan, en ese mismo orden. Los factores serán ponderados con un enfoque de Competencias Laborales, de acuerdo con los criterios que se definen en los Anexos I, II y III y los resultados se reflejarán en el Anexo IV: Cuadro Resumen de la Valoración de los Concurstantes. Todos estos Anexos son de uso exclusiva de los Miembros de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social para la realización de la tarea de valoración de los concursantes.

7.1. Estudios y Cursos de Formación Académica y Profesional. Valor de treinta (30) puntos.

Bajo este aspecto se consideraran los estudios que involucren grados académicos debidamente culminados. Cursos de formación y capacitación.

Se otorgará mayor ponderación a los grados académicos y cursos relacionados a las disciplinas administrativas y financieras, así como las actividades de capacitación y formación especializada en temas de la Seguridad Social o Salud Pública. Los Criterios y Escala de Valoración aparecen en el Anexo I.

Parágrafo 1: La Comisión de Preselección podrá auxiliarse con las opiniones técnicas de las personas o entidades competentes que estime necesarias; incluyendo entrevistas directas a los concursantes por estos técnicos para una comprensión integral de los mismos.

7.2. Experiencia Laboral. Valor treinta (30) puntos.

Bajo este aspecto se considerará la experiencia laboral del concursante, en los sectores privado y público. Se valorarán los niveles de decisión de las posiciones ocupadas por los concursantes en su relación con temas de trascendencia en la organización o Institución de que se trate e igualmente se valorará la complejidad en función del tamaño de las mismas. Los Criterios y Escala de Valoración aparecen en el Anexo II.

7.3. Presentación y Entrevista por Competencias. Valor cuarenta (40) puntos.

7.3.1. Presentación. Valor cinco (5) puntos.

Bajo este aspecto se considerarán los elementos técnicos planteados por el concursante que acrediten la capacidad para el manejo efectivo de los temas de la seguridad social, a través de la presentación que haga al Pleno de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, sobre su proyección en la Dirección General de la Caja de Seguro Social. Se valorarán contenido y forma por la proyección personal requerida para ocupar el cargo. Esta presentación tendrá una duración máxima de cinco (5) minutos.

7.3.2. Entrevista. Valor treinta y cinco (35) puntos.

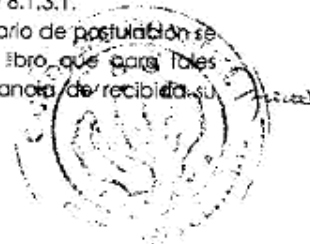
Concluida la presentación el Pleno entrevistará al concursante sobre los temas tratados en su presentación, sobre lo relacionado a su experiencia, competencias y en general sobre cualquier tópico que los Directores consideren de interés, para una mayor comprensión de la visión del concursante. La entrevista seguirá estrictamente un modelo de preguntas orientadas a medir las competencias. Las preguntas se harán siguiendo el orden predeterminado para la valoración de cada competencia, los miembros de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social podrán hacer preguntas manteniendo dentro del contexto de la competencia que está siendo evaluada. Al culminar la valoración de una competencia se procederá de igual forma con la siguiente hasta terminar. Las competencias del cargo, los criterios y su escala aparecen en el Anexo III.

Artículo 8: Procedimiento de Recepción y Manejo de Documentos.

8.1 Los documentos de los concursantes serán recibidos en la Secretaría General. La Secretaría General foliará en orden los documentos y los confrontará con la lista de verificación del formulario de postulación, indicando sobre la presentación completa o incompleta respectivamente y procederá a registrarlo en el libro que para tales efectos se tenga.

8.1.1 De la confrontación de documentos se expedirá un original y copia, en que se hará constar la hora, fecha, firmas y documentación aportadas, debidamente foliadas. El interesado o interesada recibirá copia del formulario y el original será incluido en el paquete que será revisado por la Comisión de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social. Sobre la copia del concursante se escribirá la constancia señalada en los apartes 8.1.2, 8.1.3 y 8.1.3.1.

8.1.2 En caso de que toda la documentación esté en orden, el formulario de postulación se adicionará a la documentación del concursante y se registrará en el libro que para tales efectos se tenga; e inmediatamente emitirá, al concursante, una constancia de recibido su postulación.



Resolución No.48,218-2014-J.D.
Página No. 4

8.1.3 En caso que la documentación esté incompleta, dicha situación será advertida al concursante y no se aceptarán los documentos y se emitirá una certificación, donde consten el o los documentos faltantes, la cual será firmada por ambas partes, Secretaría General y Concursante.

8.1.3.1 El, o la, concursante que considere que sus documentos están completos, podrá exigir que se reciban por insistencia. De ser así, la Secretaría General está en la obligación de recibirlos y dejar constancia, en el libro de registros antes señalado, de la situación. Inmediatamente se emitirá, al concursante, una constancia provisional de recibida su postulación en la que indicará, en adición a los documentos que se consideran faltantes, que ha sido aceptada por insistencia y de que la decisión final de aceptación su postulación es de competencia exclusiva de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, la cual lo decidirá por mayoría de seis (6) votos.

8.2 Al día siguiente hábil de la fecha final de la convocatoria, la Secretaría General enviará al Presidente de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social la lista de los concursantes recibidos con toda la documentación de los mismos, junto con un breve informe que indique el resultado de la convocatoria; señalará el número de concursantes con documentación completa, el número de concursantes aceptados por insistencia y el número de concursantes que no completaron su documentación.

8.3 El informe citado en el punto anterior será presentado al Pleno de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social para su conocimiento. En caso de existir participantes que fueron recibidos por insistencia al tenor del numeral 8.1.3.1, estos serán sometidos a la aceptación o no del Pleno de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social. La Secretaría General explicará la situación de cada concursante recibido por insistencia.

8.4 El Presidente de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, designará, durante la sesión del Pleno de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, una Comisión de Preselección de Candidatos de entre sus miembros, quien procederá según se indica en el Artículo 6 y los numerales 7.1 y 7.2.

Artículo 9: Elección Final de los Candidatos al Cargo de Director General de la Caja de Seguro Social.

9.1. Hecha la preselección por parte de la Comisión designada por el Presidente de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, hasta los diez (10) primeros concursantes con el mayor puntaje dentro de aquellos que hayan obtenido un mínimo de 50 puntos en los criterios de valoración 7.1 y 7.2 del Artículo 7 de este Reglamento, pasarán a ser evaluados por el Pleno de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, a fin de asignar el puntaje señalado en el Criterio de Valoración 7.3, del artículo 7 de este Reglamento. Se podrá exceder la cantidad aquí señalada si existe empate en la posición número diez (10).

9.2. La valoración del Criterio 7.3, del artículo 7 de este Reglamento, llevada a cabo en el Pleno de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, se hará de manera individual por cada Miembro de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, el cual tendrá la responsabilidad de presentar, al Presidente de la Junta Directiva, la evaluación hecha a cada concursante inmediatamente terminada la presentación del mismo.

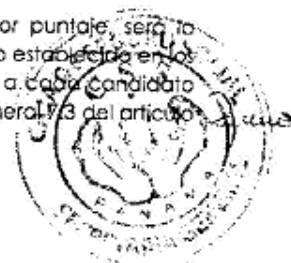
9.3. Los puntajes de evaluación asignados por los Directores, correspondientes al numeral 7.3 del artículo 7 del presente Reglamento, serán sumados inmediatamente, por la Secretaría de la Junta Directiva, a los asignados previamente por la Comisión de Preselección designada por el Presidente de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social y entregados al Presidente de la Junta Directiva en el momento una vez expresado el gran total de la valoración.

Se utilizará el Anexo IV - 4.2 para tal fin y se adjuntará al mismo la evaluación individual realizada por el Miembro de la Junta Directiva y el Anexo IV - 4.1.

9.4. Los tres (3) mejores puntajes pasarán a formar parte de la nómina que será sometida a la consideración del Pleno de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, para determinar si hay objeciones sustentadas contra cualquier candidato. En caso de existir una objeción sustentada, esta deberá ser sancionada y sometida a votación; de ser aprobada por ocho (8) de sus miembros se eliminará el candidato, y se incluirá al siguiente de mayor puntaje. En caso de no existir más objeciones, esta será la nómina que será remitida al Órgano Ejecutivo previa votación favorable de ocho (8) de los Miembros de la Junta Directiva. La votación será secreta.

9.4.1 De existir empate en la posición número tres se convocará una ronda final de entrevista a los candidatos empatados, **al día siguiente hábil**. La entrevista será colectiva y simultánea con todos los candidatos empatados.

Parágrafo 1: La metodología para determinar los tres (3) candidatos con mayor puntaje, será la sumatoria de los puntos asignados por la Comisión de Preselección de acuerdo a lo establecido en los numerales 7.1 y 7.2 del artículo 7 del presente Reglamento y los puntos asignados a cada candidato por el Pleno de la Junta Directiva, correspondiente a la entrevista señalada en numeral 7.3 del artículo 7 del Reglamento.



**Resolución No.48,218-2014-J.D.
Página No. 5**

Parágrafo 2: Para la entrevista final de desempate el Pleno de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social, designará una Comisión de tres (3) miembros para definir el procedimiento de valoración de la entrevista final por competencias; la misma será previamente aprobada por el Pleno.

El resultado final de la entrevista de cada candidato será la suma de todas las evaluaciones de los miembros de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social.


Parágrafo 3: Los anexos I, II, III y IV formarán parte integral del Reglamento.

Artículo 10. De la Aprobación del Reglamento

Este reglamento deberá ser aprobado por el Pleno de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social en dos (2) sesiones en días diferentes y entrará a regir a partir de su publicación en la Gaceta Oficial.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículo 28 numerales 1, 2, 8; y el 35 de la Ley 51 del 27 de diciembre de 2005. Artículo 52 del Reglamento Interno de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE,


LICDO. RAMIRO DE LEÓN CERRUD
Presidente de la Junta Directiva


LICDA. GRACE DE LEÓN ZÚNIGA
Secretaria de Junta Directiva

Aprobado en primer debate, en la sesión del martes quince (15) de abril de 2014.
Aprobado en segundo debate, en la sesión del martes veintidós (22) de abril de 2014.



Anexo I

Valoración de Estudios

1. Estudios y Cursos de Formación Académica y Profesional

Factores y Criterios Grado Académico	Escala	Concursante
1. GRADO ACADÉMICO	30	
Estudios Certificados en Seguridad Social o Salud Pública Adiciona 3 puntos al obtenido abajo	+3	
Doctorado (ciencias empresariales, ingeniería industrial, administración de negocios, economía o similares)	27	
Doctorado en cualquier otra disciplina	23	
Maestría (ciencias empresariales, ingeniería industrial, negocios, economía o similares)	25	
Maestría en cualquier otra disciplina	20	
Licenciatura (ciencias empresariales, ingeniería industrial, negocios, economía o similares)	23	
Licenciatura en cualquier otra disciplina	15	



Anexo II

Valoración de la Experiencia Laboral

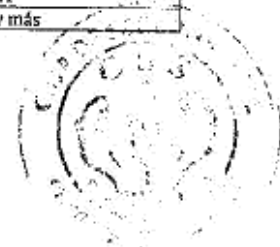
2. Experiencia Laboral

Factores y Criterios Experiencia Laboral	Escala	Concursante
2. EXPERIENCIA	30	
a. Experiencia en el sector privado y público en niveles gerenciales administrativo o finanzas de organización grande [definida según la OIT]	27	
a.1. Presidencia - Gerencia General - Vicepresidencia- o equivalentes- o Consultor de Alto Nivel Directivo y a.2. Ministro, Vice Ministro – Director de Institución, Directores Nacionales	27	
a.3. Solo Sector Privado: Presidencia - Gerencia General - Vicepresidencia- o equivalentes- o Consultor de Alto Nivel Directivo o a.4. Solo Sector Público: Ministro, Vice Ministro – Director de Institución, Directores Nacionales	25	
b. Experiencia en el sector privado y público en niveles gerenciales administrativo o finanzas de cualquier otro tipo de organización	20	
b.1. Presidencia - Gerencia General - Vicepresidencia- o equivalentes- o Consultor de Nivel Directivo y b.2. Ministro, Vice Ministro – Director de Institución, Directores Nacionales	20	
b.3. Solo Sector Privado: Presidencia - Gerencia General - Vicepresidencia- o equivalentes- o Consultor de Alto Nivel Directivo o b.4. Solo Sector Público: Ministro, Vice Ministro – Director de Institución, Directores Nacionales	18	
c. Experiencia en el sector salud o de la seguridad social adiciona 3 punto al resultado anterior	+3	

NOTA: CNC Panamá Competitividad al Día, publicación del Centro Nacional de Competitividad, Edición N°80 - Noviembre 2011 señala: "En Panamá, las MIPYME se clasifican de acuerdo a la facturación o ingresos que obtiene anualmente (AMPYME) y también por la clasificación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que considera el número de empleados para ubicar a las empresas, ambas definiciones se expresan claramente a través del siguiente cuadro":

Tamaño de Empresa	AMPYME	OIT
Grande		200 y más

Fuente: AMPYME y OIT.



Anexo III

Competencias Laborales

El ejercicio de las funciones del Director de la Caja de Seguro Social implica un nivel máximo de complejidad y máxima autonomía.

Competencias: Características del individuo demostradas a través de conductas constantes, relacionadas con el desempeño superior; de acuerdo con los objetivos de la organización. Son reflejadas en la capacidad de hacer (conocimientos y experiencia), orientación de hacer (aspectos de la personalidad) y la disposición de hacer (comportamientos profesionales).

I. Competencias propuestas:

- o **Técnicas:** Se refiere a los conocimientos formales <titulos académicos> y especiales, experiencia general y específica y otras características especiales que existen para el ejercicio del cargo. Se mide en el proceso de preselección.

Sin embargo se requieren medir la inteligencia de negocio y la planeación por ser elementos técnicos claves del cargo; se hará durante la entrevista con preguntas enfocadas a este propósito.
- o **Comportamentales:** Son los comportamientos profesionales que lo caracterizan en el ejercicio de sus funciones. Se refieren a las características interpersonales, intrapersonales y de productividad laboral. Se medirán en la entrevista con preguntas enfocadas a este propósito.

1. Competencias Técnicas Claves: Inteligencia del Negocio y Planeación.

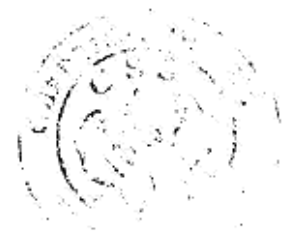
1.1. Inteligencia del Negocio. A Medir en la Entrevista

Factores y Criterios:	Escala: 5		Concursante
Inteligencia del Negocio: 1. Conoce cómo funciona la salud y la seguridad social; conoce las políticas actuales y posibles en el futuro, las prácticas, tendencias e información que afecta a la CSS; conoce el mercado en lo relativo a la oferta; es consciente de cómo la estrategia funciona en el mercado. 2. Conoce la situación actual de la C.S.S. en lo relativo a sus programas, el desarrollo de la organización y el nivel de satisfacción de los asegurados en los diferentes programas. Tiene clara idea de la problemática actual.	Inteligencia del Negocio	5	
	➤ Satisface todos los 2 factores	5	
	➤ Satisface 1 factor	3	
	➤ Satisface algunos elementos de la definición	1	
	➤ No cumple	-	



1.2 Planeación. A Medir en la Entrevista

Factores y Criterios:	Escala: 5		Concursante
<p>I. Diseño de la Estrategia: Identificar las Necesidades Organizacionales y las relativas a los clientes y diseñar los mecanismos de satisfacción de las mismas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establece resultados deseados y los convierte en indicadores para la medición del desempeño. 2. Define características y situación de la población beneficiaria y establecer oferta del servicio. 3. Fija objetivos de acción de las diferentes áreas de la organización. 4. Identifica desviaciones en el desempeño Institucional: <ul style="list-style-type: none"> • Define el Problema. • Tiene Metodología de abordaje de la solución. 5. Define planes de cambios (técnicos, humanos, administrativos y gerenciales), modelo de gestión y/o tecnología para lograr productividad y calidad del servicio. 	<p>Planeación</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cumple los tres grandes factores ➤ Cumple 2 grandes factores ➤ Cumple 1 gran factor ➤ No cumple 	<p>5</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>-</p>	
<p>II. Articulación: Desarrollo de la Estrategia.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Define y estructura programas o acciones, en el tiempo, para llegar al resultado deseado según la estrategia. 2. Selecciona y organiza los recursos de acuerdo con las características de la población beneficiaria dentro de parámetros económicos y financieros. 			
<p>III. Medición y Control de la Estrategia: Seguimiento de las acciones y Evaluación del Desempeño.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sistemas de Evaluación. 2. El Modelo Integral: <ul style="list-style-type: none"> o Manejo de Indicadores o Relación Desempeño – Capacidad Técnica. o Medición de Entrada. Línea Base. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Situación actual. ▪ Expectativas. o Medición de Salida. Efectos. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Logros. ▪ Reacciones. o Medición del Desempeño. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Resultados. o Medición del Comportamiento Organizacional. o Informes. 			



1.3. Comportamientos. A Medir en la Entrevista.

Factores y Criterios:	Escala: 24		Conкурсante
Interpersonales: 1. Inteligencia Social: Identifica y comprende los pensamientos, emociones y comportamiento de las personas, así como también expresa los suyos de manera clara, tranquila y respetuosa. 2. Liderazgo: Encamina las acciones de un grupo de personas hacia una meta determinada, prefiriendo tareas de gestión y dirección participativa. 3. Negociación: Establece y conserva relaciones Ganar – Ganar, evidencia sentido de equidad e imparcialidad. Busca el beneficio a través de acuerdos de trabajo, relaciones de alianza o asociación para el éxito. 4. Formación de Otros: Fomenta el aprendizaje y crecimiento de sus colaboradores; crea escenarios reales de confianza para enfrentar nuevas experiencias y retos del equipo.	Interpersonales > Cumple los 4 factores (8) > Cumple 3 factores (6) > Cumple 2 factores (4) > Cumple 1 factor (2) > No cumple (-)	8 8 6 4 2 -	
Intrapersonales: 1. Flexibilidad: Se adapta a una variedad de situaciones, entendiendo las diferentes perspectivas y adoptando una posición de apertura frente al cambio. 2. Estabilidad Emocional: Responde controladamente ante situaciones de presión, evidenciando equilibrio de sus emociones y rápida recuperación frente al fracaso. 3. Tolerancia: Control de impulsos en situaciones de conflicto. Capacidad para manejar presiones externas sin impacientarse o irritarse.	Intrapersonales > Cumple los 3 factores (8) > Cumple 2 factor (6) > Cumple 1 factor (4) > No cumple (-)	8 8 6 4 -	
Productividad Laboral: 1. Orientación al Logro: Realiza labores del cargo y alcanza los resultados propuestos cuando los mismos demandan un desempeño más alto de lo habitual. 2. Decisiones Estratégicas: Analiza la situación o el problema, contempla la información disponible, evalúa la viabilidad de las alternativas y asume riesgos, contempla consecuencias de los mismos, para generar soluciones efectivas y estratégicas para la organización. 3. Solución de Problemas: Planea y ejecuta procesos originales e innovadores que permiten satisfacer las demandas de la organización ante situaciones difíciles. 4. Seguimiento de Gestión: Revisa, controla, verifica y hace seguimiento de las actividades, decisiones o tareas realizadas, para asegurar la obtención de los resultados esperados en la gestión de sus colaboradores.	Productividad Laboral > Cumple los 4 criterios (8) > Cumple 3 criterios (6) > Cumple 2 criterios (4) > Cumple 1 criterio (2) > No cumple (-)	8 8 6 4 2 -	

1.1.3.2. Presentación.

Factores y Criterios:	Escala: 6		Conкурсante
Presentación Pertinente, enfoca la problemática de la seguridad social y la salud de la CSS y sustenta cómo abordaría el problema y sus fortalezas para alcanzar objetivos. Reúne los factores claves de una buena presentación: 1. Fue claro, lógico, directo, desde el punto de vista de la audiencia, 2. Siguió tres pasos: identificó propósito, organizó sus ideas y verificó el mensaje, 3. Excelente presentación física del expositor, lenguaje y expresión corporal	Presentación > Satisface la pertinencia y sustenta su aporte (3) > Satisface todos los elementos de una buena presentación (3) > Satisface la pertinencia y no el aporte (2) > Satisface algunos elementos de una buena presentación (2) > No cumple (-)	6 3 3 2 2 -	



Anexo IV

Cuadro Resumen de Valoración de Concurstantes

4.1. Cuadro Resumen de la Valoración de la Comisión

Factores y Criterios Grado Académico – Experiencia	Puntos	Concurstante:
1. GRADO ACADÉMICO	30	
2. EXPERIENCIA	30	
TOTAL DE PUNTOS	60	

Comisionados:

Firmas: _____

Fecha: _____



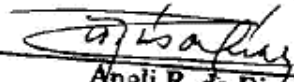
4.2. Cuadro Resumen de la Valoración de los Directores

Factores y Criterios Presentación y Entrevista	Puntos	Concursante:
Presentación	6	
Entrevista	34	
Competencias Técnicas Claves	10	
✓ Inteligencia del Negocio	5	
✓ Planeación	5	
Comportamientos	24	
✓ Interpersonales	8	
✓ Intrapersonales	8	
✓ Productividad Laboral	8	
TOTAL DE PUNTOS	40	
GRAN TOTAL DE PUNTOS	100	

Director: _____ Firma: _____

Fecha: _____

CAJA DE SEGURO SOCIAL
 La Suscrita Subsecretaría General
 de la Caja de Seguro Social certifica
 que este documento es fiel copia del original
 según consta en nuestros archivos.


 Aneli R. de Diaz
 Panamá 25 de abril de 2014

